

EL PROCÉS D'INFORMACIÓ I ORIENTACIÓ PROFESSIONAL: APROXIMACIÓ AL PERFIL DE L'ORIENTADOR

THE PROCESS OF INFORMATION AND PROFESSIONAL ORIENTATION: APPROACH TO THE PROFILE OF ADVISOR

*Roger Navarro i Domenichelli**

Resum

Durant els últims anys, el concepte d'educació permanent, també anomenat *Life Long Learning*, ha estat objecte de debat en el disseny de polítiques i accions educatives a Europa.

L'orientació professional constitueix un element estructural i funcional del sistema educatiu i formatiu amb un objectiu clar: l'èxit d'una inserció professional i social satisfactòria de la persona. L'orientació professional comprèn aspectes d'informació acadèmica i laboral juntament amb altres aspectes fonamentals com és ara el coneixement de la persona i les possibilitats de l'entorn. La informació acadèmica i professional és un element imprescindible per a l'orientació. L'orientació professional s'ha de dirigir a treballar el processament d'aquesta informació per part de l'individu.

Els canvis al mercat de treball han comportat modificacions en la relació formació-ocupació, per això cal definir en termes qualitatius les exigències que l'orientació professional haurà de complir en el marc del sistema educatiu i formatiu. El procés d'orientació professional i laboral i el perfil de l'orientador són qüestions que s'aborden en aquest article.

Paraules clau: educació permanent, orientació professional, mercat laboral inserció laboral, acreditació competències, perfil professional orientador.

* Psicòleg. Professor associat del Departament de Psicologia Social de la Universitat de València (Estudi General). Vocal en representació de la UGT del País Valencià en el Consell Valencià de Formació Professional.

Correspondència: Roger Navarro i Domenichelli. Departament de Psicologia Social. Facultat de Psicologia. Av. de Blasco Ibáñez, 21. 46010-València (Espanya). Adreça electrònica: <rogelinavarro@yahoo.es>.

Abstract

During recent years the concept of Life Long Learning, has been the subject of discussion in the design of policies and educational activities in Europe.

Vocational guidance is an element structural and functional educational system with a clear objective: to achieve a satisfactory social and professional integration of the individual. Vocational guidance covers aspects of academic information and work together with other fundamental aspects, such as knowledge of the person and the possibilities of the environment. The professional and academic information is an essential element for guidance. Vocational guidance should be directed to work processing of this information by the individual

Changes in the labor market have led to changes in the training-employment, it is therefore necessary to define in qualitative terms the demands professional orientation will meet within the educational system. Both process of career and work guidance and the profile of the guiding are questions addressed in this article.

Key words: Life Long Learning, vocational guidance, labor market, employability, skills accreditation, professional profile advisor.

Introducció

Durant els últims anys, el concepte d'educació permanent, també anomenat *Life Long Learning*, ha estat objecte de debat en el disseny de polítiques i accions educatives a Europa.

Entenem per *Life Long Learning* «tota activitat d'aprenentatge realitzada al llarg de la vida amb l'objectiu de millorar els coneixements, les competències i les aptituds amb una perspectiva personal, cívica, social o relacionada amb l'ocupació» (Ministeri d'Educació, Cultura i Esports, 2002).

Al Consell Europeu celebrat a Lisboa el març del 2000 es va concloure que «L'aprenentatge al llarg de la vida ha d'acompanyar la transició cap a una economia i una societat basades en el coneixement perquè aquesta transició pugui tenir èxit». I, posteriorment, en el Consell Europeu de Barcelona, dos anys més tard, es va remarcar la importància que la formació i l'educació permanent constitueixen un àmbit prioritari per complir aquests objectius i es va crear un memoràndum sobre aprenentatge permanent amb l'objectiu d'establir les bases d'un espai europeu d'aprenentatge permanent. Aquest memoràndum es basa en sis punts clau:

1. Noves qualificacions bàsiques per a tots.
2. Més inversió en recursos humans.

3. La innovació en l'ensenyament i l'aprenentatge.
4. Valorar l'aprenentatge.
5. Redefinir l'orientació i l'assessorament.
6. Acostar l'aprenentatge a casa.

El punt 5, dedicat exclusivament a la redefinició de l'orientació i l'assessorament i amb l'objectiu d'aconseguir que tots els ciutadans i ciutadanes d'Europa, al llarg de tota la vida, puguin accedir fàcilment a una informació i un assessorament de qualitat sobre les oportunitats d'aprenentatge, es basa, segons l'*Informe nacional sobre el debat per l'aprenentatge permanent a Espanya* (juliol del 2002), en els continguts que reproduïm tot seguit:

- Configurar la informació i l'orientació com un procés paral·lel al de l'aprenentatge permanent, amb l'objecte d'impulsar l'autonomia en les persones i la capacitat de decidir el seu desenvolupament personal i professional.

- Assegurar a tots els ciutadans i ciutadanes, des dels poders públics, l'accés als sistemes d'informació i orientació, reconeixent-ho com un dret que tenen totes les persones en el transcurs de la vida.

- Impulsar la descentralització de la gestió dels sistemes d'informació i orientació i, al mateix temps, la coordinació de tots els recursos disponibles com a instruments bàsics per garantir l'accés a la informació i l'orientació.

- Desenvolupar un sistema informàtic integrat d'informació i orientació a través d'Internet que compregui diversos àmbits: escola, empresa, serveis públics d'ocupació, organitzacions sense ànim de lucre i altres.

La qualificació està íntimament relacionada amb l'accés, el manteniment i la qualitat de l'ocupació, de la qual és una condició necessària, encara que no suficient. D'aquí es dedueix la consideració de la formació professional com una de les polítiques actives d'ocupació més potent, però no única.

En aquest sentit, la comunicació de la Comissió Europea (març del 2010): *Europa 2020. Una estratègia per a un creixement intel·ligent, sostenible i integrador*, considera que Europa ha d'actuar en l'àmbit de l'educació, la formació i l'aprenentatge al llarg de la vida. El 2020, a Europa, un total de 16 milions de llocs de treball suplementaris requeriran qualificacions altes, mentre que la demanda de qualificacions baixes caurà en 12 milions. Perllongar la vida laboral també comportarà la possibilitat d'adquirir i desenvolupar permanentment noves qualificacions. En el seu nivell respectiu, els estats membres, entre altres mesures, necessitaran:

- Donar un fort impuls a l'aplicació del marc europeu de qualificacions, mitjançant l'establiment de marcs nacionals de qualificacions.

- Garantir que les competències requerides per prosseguir la formació i el mercat laboral siguin reconegudes en tot l'ensenyament general, professional, superior i d'adults, inclosos l'aprenentatge no formal i l'informal.

A Espanya, l'informe de la ponència d'estudi sobre la reactivació de l'activitat econòmica i de l'ocupació en l'actual situació de crisi financera internacional, constituïda en el si de la Comissió d'Economia i Hisenda del Senat, aprovat el febrer del 2010, entre les seues moltes recomanacions estableix el següent:

- Millorar les competències, les qualificacions, la formació i les classificacions professionals.
- Potenciar la formació professional i ocupacional a l'empresa; reforçar la formació contínua.
- Adoptar mesures per solucionar la baixa qualificació professional de la mà d'obra en determinats sectors, revisant a fons els objectius i els procediments de la formació a través dels agents socials, vinculant els cursos de formació als sectors productius prioritaris.

Però, com encaixen aquests objectius en l'orientació professional i el seu desenvolupament a Espanya?

Tal com disposa la *Llei Orgànica 2/2006*, de 3 de maig, *d'educació* (BOE núm. 106, de 4-5-2006),

«la formació s'ha de concebre com un procés permanent que es desenvolupa durant tota la vida de l'individu, procés, d'altra banda, necessari en una societat sotmesa a canvis econòmics i socials que obliguen els ciutadans a ampliar permanentment la seua formació».

I, sobre aquest concepte, en la mateixa llei figura el que segueix:

«Fomentar l'aprenentatge al llarg de tota la vida implica, abans que res, proporcionar als joves una educació completa, que comprenga els coneixements i les competències bàsiques que resulten necessàries en la societat actual, que els permeta desenvolupar els valors que sustenten la pràctica de la ciutadania democràtica, la vida en comú i la cohesió social, que els estimule el desig de continuar aprenent i la capacitat d'aprendre per si mateixos. A més comporta oferir possibilitats a les persones joves i adultes de combinar l'estudi i la formació amb l'activitat laboral o amb altres activitats».

La *Llei Orgànica 5/2002*, de 19 de juny, *de les qualificacions i de la formació professional* estableix:

Article 14. Finalitat:

En el marc del sistema nacional de qualificacions i formació professional, la informació i l'orientació professional tindrà les finalitats següents:

1. Informar sobre les oportunitats d'accés a l'ocupació, les possibilitats d'adquisició, avaluació i acreditació de competències i qualificacions professionals i del progrés en aquestes al llarg de tota la vida.

2. Informar i assessorar sobre les diverses ofertes de formació i els possibles itineraris formatius per facilitar la inserció i la reinserció laborals, així com la mobilitat professional al mercat de treball.

Article 15. Organització de la informació i l'orientació professional.

1. En la informació i l'orientació professional podran participar, entre altres, els serveis de les administracions educatives i laborals, de l'administració local i dels agents socials; correspon a l'administració general de l'estat desenvolupar fórmules de cooperació i coordinació entre tots els ens implicats.

2. Als serveis d'informació i orientació professional de les administracions públiques els correspon proporcionar informació a l'alumnat del sistema educatiu, a les famílies, als treballadors desocupats i ocupats i a la societat en general.

Així mateix, correspon a les administracions públiques posar a la disposició dels interlocutors socials informació sobre el sistema que puga servir de referent orientatiu en la negociació col·lectiva, sense perjudici de l'autonomia de les parts en aquesta.

La integració de les diverses ofertes formatives a través del catàleg nacional de qualificacions professionals, així com l'establiment de procediments de reconeixement, avaluació, acreditació i registre de la competència, instruments ambdós del sistema nacional de qualificacions i de formació professional, contribuirien a garantir la transparència entre les ofertes de formació professional, la requalificació professional i la lliure elecció de professió o ofici pels treballadors, com s'ha assenyalat anteriorment.

La proposta metodològica per a actuacions d'informació i orientació professional ha d'entendre's en el marc d'un component més del procés sistemàtic d'ensenyament-aprenentatge i d'aprenentatge permanent al llarg de la vida. És a dir, es requereix de la seua intervenció tant en el moment previ a l'opció per una determinada àrea o especialitat professional o ocupacional com durant el desenvolupament de la formació, així com després de la seua incorporació al món del treball.

La qualificació constitueix el valor principal del treballador quant al fet que s'és treballador perquè se sap fer alguna cosa. D'aquest principi es dedueix que la formació professional com a via d'accés i millora d'una qualificació, que entenem com un procés permanent al llarg de tota la vida, és un dret de les persones treballadores. Així doncs, la millora de l'economia productiva i competitiva incideix en el reconeixement de les qualificacions professionals. Dins aquesta àrea es configura com l'àmbit idoni per adequar la demanda a l'oferta d'ocupació,

validant les competències adquirides a través de la formació i/o l'experiència professional adquirida.

L'orientació professional constitueix un element estructural i funcional del sistema educatiu i formatiu amb un objectiu clar: l'èxit d'una inserció professional i social satisfactòria de la persona. L'orientació professional comprèn aspectes d'informació acadèmica i laboral juntament amb altres aspectes fonamentals com és ara el coneixement de la persona i les possibilitats de l'entorn. La informació acadèmica i professional és un element imprescindible per a l'orientació, sense arribar mai a suplantat-la. L'orientació professional s'ha de dirigir a treballar el processament d'aquesta informació per part de l'individu.

Els canvis en el mercat de treball han comportat modificacions en la relació formació-ocupació, per això cal definir en termes qualitius les exigències que l'orientació professional haurà de complir en el marc del sistema educatiu i formatiu.

Avaluació i acreditació de la competència professional dels treballadors i de les treballadores

La Unió Europea va establir, el març del 2004, els *Principis comuns europeus per a la validació de l'aprenentatge no formal i informal*, que són necessaris per fomentar la comparabilitat i l'acceptació de les diferències entre els estats membres, així com per a la transferència i l'acceptació dels resultats educatius i formatius en diferents entorns. Els principis europeus comuns reflecteixen el treball cooperatiu a nivell europeu en l'actuació consecutiva a la declaració de Copenhaguen, a la resolució del Consell de 19 de desembre de 2002, els programes de treball sobre els futurs objectius i, en particular, a l'informe intermedi conjunt *Educació i formació 2010*, del febrer del 2004. Els principis es classifiquen de la manera següent:

- **Finalitat de la validació**

L'objectiu últim de la validació és fer visible la qualificació i les competències que posseeix una persona, independentment de la forma en què han sigut adquirides. La validació pot tenir un propòsit formatiu, com a part d'un procés d'aprenentatge –o sumatiu–, com a procediment dirigit a l'èxit d'una certificació.

- **Dret individual**

La validació és un procés voluntari individual, en el qual cada persona decideix si hi pren o no hi pren part. En tot cas s'ha de facilitar l'accés als procediments de validació i garantir la seua transparència i imparcialitat, així com el respecte a la intimitat dels participants.

- Responsabilitat institucional

Els sistemes d'educació i la formació han d'establir els fonaments legals i pràctics perquè les persones puguin validar els seus aprenentatges, proporcionant suport mitjançant serveis d'informació i orientació. Així mateix, els organismes públics i les empreses han de facilitar l'accés de les persones als processos de validació.

- Fiabilitat i confiança

Els sistemes han de garantir la transparència dels criteris i dels procediments que s'utilitzen en la validació i l'accés a aquesta informació per part dels possibles candidats. Així mateix, han de garantir a les parts interessades que les persones acreditades com a conseqüència del procés posseeixen els coneixements i les competències certificades.

- Imparcialitat

Els avaluadors que intervinguen en els processos de validació han d'actuar d'acord amb un codi ètic i no incórrer en incompatibilitats que comprometen la confidencialitat i la imparcialitat. Els avaluadors han de ser professionals competents degudament formats per a aquests processos.

- Credibilitat i legitimitat

El desenvolupament, la implementació i el finançament dels mecanismes de validació han d'implicar a totes les parts rellevants interessades. D'aquesta manera es garantirà la credibilitat professional i la legitimació social dels processos de validació.

La Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional estableix, en l'apartat 2 de l'article 2, que correspon al sistema nacional de qualificacions i formació professional promoure i desenvolupar la integració de les ofertes de la formació professional a través d'un catàleg nacional de qualificacions professionals, així com l'avaluació i l'acreditació oficial de les competències professionals corresponents, que s'efectuarà, segons l'apartat 5 de l'article 3, siga quina siga la manera de la seua adquisició.

Per al funcionament d'aquest sistema, la mateixa Llei estableix, en l'apartat 1.b de l'article 4, un procediment de reconeixement, avaluació, acreditació i registre de les qualificacions professionals com un dels instruments i accions del sistema nacional de les qualificacions i formació professional. L'article 8 disposa que són els títols i els certificats de professionalitat els que acrediten les qualificacions professionals corresponents als qui les hagen obtingudes.

A més, que l'avaluació i l'acreditació de les competències professionals adquirides a través de l'experiència laboral o de vies no formals de formació tindrà com a referent el catàleg nacional de qualificacions professionals i es desenvoluparà seguint en tot cas criteris que garantisquen la fiabilitat, l'objec-

tivitat i el rigor tècnic de l'avaluació. Considera, així mateix, que el reconeixement de les competències professionals així avaluades, quan no completen les qualificacions recollides en algun títol de formació professional o certificat de professionalitat, es realitzarà a través d'una acreditació parcial acumulable amb la finalitat, si és el cas, de completar la formació conduent a l'obtenció del títol o certificat corresponent.

Això fa que una persona pugui validar aprenentatges adquirits fora de l'ensenyament i de la formació formal, i contribuir així de manera important a l'objectiu de l'aprenentatge al llarg de la vida. Les conclusions de 28 de maig de 2004 del Consell Europeu i dels representants dels governs dels estats membres, van advocar per l'adopció de principis europeus comuns per a la validació de l'aprenentatge no formal i informal, així com el desenvolupament i la difusió d'instruments europeus per a l'esmentada validació.

Així, una mesura per afavorir l'ensenyament i la formació professional i contribuir a la consecució dels objectius de la cimera de Lisboa de l'any 2000, que s'han ampliat i ratificat en les cimeres posteriors de la Unió Europea, és fomentar el reconeixement de les competències professionals adquirides a través de l'experiència laboral o de vies no formals de formació. Tot això, amb la finalitat de facilitar l'ocupabilitat dels ciutadans i de les ciutadanes, la mobilitat, fomentar l'aprenentatge al llarg de la vida i afavorir la cohesió social, especialment dels col·lectius que manquen d'una qualificació reconeguda. El *Reial Decret 1224/2009*, de 17 de juliol, de *reconeixement de les competències professionals adquirides per experiència laboral* té per objecte establir el procediment i els requisits per a l'avaluació i l'acreditació de les competències professionals adquirides per les persones a través de l'experiència laboral o de vies no formals de formació, així com els efectes d'aquesta avaluació i acreditació de competències. Aquest Reial Decret 1224/2009, de 17 de juliol, en l'article 8. Informació i orientació assenyalava al punt 1:

«Les administracions competents garantirán un servei obert i permanent que facilite informació i orientació a totes les persones que la sol·liciten, sobre la naturalesa i les fases del procediment, l'accés a aquest, els seus drets i obligacions, les acreditacions oficials que poden obtenir i els seus efectes. Aquesta informació i orientació facilitarà que les persones puguin prendre una decisió fonamentada sobre la seua participació en el procediment així com, si és el cas, l'acompanyament necessari en l'inici i el desenvolupament d'aquest».

Assessorament i acompanyament en l'avaluació i l'acreditació de la competència professional

En aquest sentit, l'avaluació, l'acreditació i el registre de la competència professional constarà dels procediments que segueixen:

- a) Convocatòria i inscripció de candidats.
- b) Assessorament i acompanyament.
- c) Avaluació de la competència professional.
- d) Acreditació d'aquella competència.
- e) Expedició i registre de les acreditacions.

Els serveis d'orientació proporcionaran a la persona interessada informació rellevant sobre la naturalesa i les etapes del procediment d'avaluació i acreditació de la competència professional, sobre els seus drets i obligacions i, en particular, sobre les acreditacions oficials que poden obtenir i dels efectes que, si és el cas, puguen tenir aquestes.

L'assessorament i l'acompanyament tindran un caràcter individualitzat i s'analitzarà en detall la situació professional de l'usuari com a candidat. Guiat per l'orientador, el candidat o la candidata podrà completar el seu historial professional i formatiu presentat, elaborarà un dossier de competències professionals normalitzat que sustente la competència professional requerida en les unitats de competència en què s'haja inscrit.

Segons el Reial Decret 1224/2009, de 17 de juliol, seran funcions dels assessors les següents:

- a) Assessorar el candidat o la candidata en la preparació i la posada a punt del procés d'avaluació, així com, si s'escau, en el desenvolupament de l'historial professional i formatiu presentat i en l'emplenament del qüestionari d'autoavaluació.
- b) Elaborar un informe orientatiu sobre la conveniència que l'aspirant a participar en el procés passe a la fase d'avaluació i sobre les competències professionals que considera suficientment justificades i, si escau, sobre la formació necessària per completar la unitat de competència que vulga que siga avaluada.
- c) Col·laborar amb les comissions d'avaluació quan així els siga requerit.

La presència o l'absència de determinades competències faran la diferència entre tenir o no tenir èxit. El treballador ha de conèixer les seues i, tot basant-s'hi, definir una activitat, amb l'ajuda i la supervisió del tècnic orientador i de l'assessor expert de la família professional.

En aquest procediment té un paper important el pla de formació i l'orientació que es proporciona a l'usuari d'aquest, ja que després de realitzar el procés de reconeixement, l'usuari pot incrementar la seua competència professional i, si és el cas, arribar a l'obtenció d'un títol o d'una qualificació.

Així mateix, és destacable que, en aquest procés, la decisió sobre el reconeixement de la competència és a les mans d'un equip especialitzat avaluador per cada família professional, la qual cosa garanteix la fiabilitat i la uniformitat de l'avaluació i el reconeixement sobre la competència.

Finalment, cal destacar que la implantació d'aquest procediment per a l'avaluació i l'acreditació de les competències professionals adquirides per les persones a través de l'experiència laboral o de vies no formals de formació, així com els efectes d'aquesta avaluació i acreditació de competències possibilita una millora en la qualificació professional de la població activa en obrir a moltes persones el camí cap a la utilització de les vies de la formació i el reconeixement, un binomi imprescindible en la nostra societat del coneixement.

Destacar, per tant, que l'acreditació, el reconeixement i l'avaluació de competències i qualificacions professionals permet la reinserció professional, orientar-se en la formació, promocionar a l'interior d'una empresa, canviar de professió, reflexionar sobre si mateix (identificar les pròpies capacitats, interessos professionals, motivació, valors i elaborar un projecte professional realista) té molts i diferents significats, per la qual cosa el procés d'avaluació s'ha de desenvolupar per ser aplicat a tota persona que sol·licite la certificació de les seues competències laborals, sense cap restricció, independentment de quan i de quina manera va adquirir la competència.

L'orientació professional és, per tant, un instrument clau per incrementar la qualitat del sistema educatiu i formatiu en particular en la mesura que tendeix a:

- Compensar les inèrcies tradicionals a l'hora de triar un itinerari formatiu, adequant aquesta elecció a les aptituds i a les característiques personals.
- Facilitar la inserció professional proporcionant una oferta formativa adaptada a les necessitats del mercat laboral.
- Rendibilitzar l'oferta formativa millorant la motivació de les persones.
- Contribuir a una millor integració sociolaboral de la persona en la mesura que l'ajude a triar l'itinerari formatiu més adequat a les seues característiques i aspiracions personals.

La informació i l'orientació professionals tindran per objectius:

- Informar sobre les oportunitats d'accés a l'ocupació, les possibilitats d'adquisició, avaluació i acreditació de competències i qualificacions professionals, i de l'evolució en aquestes al llarg de tota la vida.
- Informar i assessorar sobre les ofertes de formació i els possibles itineraris formatius per facilitar la inserció i la reinserció laborals, mobilitat professional en el mercat de treball, i la formació continuada i permanent al llarg de tota la vida laboral.

En conclusió, l'orientació, en tant que eina d'ajuda a la presa de decisions, ha d'intervenir sovint en els moments crítics de la vida professional de l'individu que es caracteritza cada vegada amb una freqüència major per fenòmens d'alternança i rotació de l'ocupació. L'alternança es produeix entre situacions d'immersió plena al mercat de treball amb períodes d'exclusió, voluntària o involuntària d'aquest mercat. La rotació a l'ocupació es caracteritza per la realitzada entre diferents sectors o la rotació de distints oficis i ocupacions en el si d'un mateix sector.

Aproximació al perfil de l'orientador professional

La funció de l'orientador professional s'ha d'organitzar de la manera més descentralitzada possible, per facilitar la intermediació laboral i l'adequació entre l'oferta i la demanda d'ocupació, d'aquesta manera s'aprofiten sinergies, i es realimenta constantment amb informacions sobre l'evolució del mercat de treball. Per tant, la funció de l'orientació ha d'estar connectada amb l'oferta d'ocupació.

L'elaboració d'un perfil professional comporta una descripció de les característiques i tasques del treballador idoni. És un model ideal cap al qual s'han d'aproximar els professionals que exercisquen funcions d'orientació professional i ocupacional.

De l'anàlisi dels objectius i les estratègies del present model d'orientació, i basant-nos en l'estudi sobre perfils professionals dels orientadors a la Comunitat Europea (Watts 1992, 1996), podem descriure les principals tasques de l'orientador així com les distintes àrees de coneixement sobre les quals haurà de posseir una formació adequada.

- Descripció de tasques
 - Tasques de gestió de la informació: comprèn la recollida, la presentació i la difusió de la informació en quatre grans àrees:
 1. Sistema nacional de qualificacions i formació professional: oferta formativa (tipus, requisits d'admissió, repercussions professionals...).
 2. Itineraris professionals.
 3. Mercat de treball: situació local i regional.
 4. Recursos i mesures de suport a l'orientació i a l'ocupació per compte propi o d'altri.
 - Tasques individuals i grupals d'orientació vocacional-professional. Entre els procediments per utilitzar podem considerar:
 - Elaboració d'autobiografies.
 - Elaboració de models per a l'autoajuda.

- Disseny de llistes i inventaris per analitzar i prioritzar interessos, habilitats i experiències.
 - Formulació de l'inventari personal.
 - Simulació i descripció d'un projecte professional viable.
 - Elaboració de qüestionaris d'autoavaluació.
 - Organització i pràctica d'avaluacions en grup.
 - Localització de professions i ocupacions: entorn professional, competència general i formació associada.
 - Establiment de debats en el curs de la dinàmica grupal de l'aula.
 - Descripció de professions i organitzacions productives.
 - Reflexió entre el professional i cada alumne sobre la seua autoanàlisi.
-
- Tasques de formació en tècniques de cerca d'ocupació.
 - Tasques d'inserció-col·locació: dirigides a afavorir les relacions amb ocupadors i proveïdors de formació.
 - Tasques d'assessorament i de formació a la comunitat educativa en matèria d'orientació professional.
 - Tasques d'informació als ocupadors: sobre les característiques de la població demandant d'ocupació, formada als centres educatius.
 - Tasques de relacions amb recursos externs a l'àmbit de la formació i l'ocupació, facilitadors d'oportunitats per als joves.
 - Tasques de promoció d'experiències laborals: referides a activitats d'observació directa i visites al treball de la població en procés d'orientació i socialització laboral.
 - Tasques relatives a l'assessorament i al suport al treballador o a la treballadora a fi d'efectuar una avaluació inicial, de caràcter diagnòstic. De les seues competències professionals, mitjançant instruments basats en les realitzacions professionals i criteris de realització de les unitats de competència.
-
- Àmbits de coneixement
 - Tècniques documentals de recollida, organització i difusió de la informació.
 - Teoria i tècniques d'orientació professional.
 - Tècniques de dinàmica de grups.
 - Coneixement i maneig de conceptes bàsics de sociologia laboral i economia i anàlisi del mercat de treball.
 - Models d'inserció laboral.
 - Models d'organització empresarial i posada en marxa d'una empresa.
 - Legislació laboral.

De l'anàlisi del conjunt de tasques que ha de desenvolupar l'orientador es desprenen les següents competències professionals necessàries per al desenvolupament de la seua funció:

1. Coneixements

- Estructura, funcionament i metodologia de funcionament del servei d'informació i orientació professional.
- Sistema nacional de qualificacions i formació professional.
- Catàleg nacional de qualificacions professionals.
- Tècniques per a l'anàlisi dinàmica del mercat de treball i la formació.
- Oferta formativa, reglada i no reglada.
- Tècniques i processos d'avaluació, selecció, formació i orientació.
- Professions i perfils professionals.
- Itineraris professionals i formatius.
- Tècniques de recerca activa d'ocupació i autoocupació.
- Mesures i programes de formació i ocupació.
- Dinàmica de grups.

2. Habilitats

- Capacitat d'anàlisi.
- Bon/a comunicador/a.
- Treball i dinàmica de grups.

3. Actituds

- Interrelació i percepció positiva de l'usuari o la usuària.
- Responsable en la presa de decisions.
- Persistència en la consecució de resultats assolibles.
- Imaginació i creativitat en les intervencions i ajudes que presta a l'usuari o a la usuària.

La informació i l'orientació professional, com hem dit més amunt, consisteix a resoldre els problemes d'elecció en funció dels coneixements, les habilitats, les competències, les expectatives i els valors personals i la realitat de l'entorn socioeconòmic i cultural.

L'objectiu últim del procés d'orientació i informació professional és aconseguir una major adequació entre la persona i la seua feina, és a dir, una integració professional que li facilite la integració social.

Des d'aquesta perspectiva, el procés d'orientació no es pot esgotar en tasques merament descriptives ni tampoc simplement informatives. Ha de ser, a més, promotor de canvi de motivacions, expectatives, actituds, decisions i conductes

en el marc d'una societat canviant quant als requeriments productius de béns i serveis de l'ocupació, on la fortalesa de les empreses dependrà cada vegada més de la seua capacitat per a la innovació contínua i per a la millora sistemàtica de la qualitat.

D'acord amb això, sembla imprescindible la formació complementària així com l'actualització dels coneixements dels especialistes en les àrees a través d'accions formatives específiques per aconseguir els objectius següents:

- Oferir coneixements als orientadors i tècnics de formació que els permeta actuar en la formació i l'orientació d'activitats per desenvolupar en el context productiu, així com en la formació i l'assessorament professional de grups o individus.
- Capacitar els orientadors i els tècnics de formació en tècniques i estratègies que els permeten desenvolupar tasques pròpies d'un formador i orientador laboral, tant en contextos formatius com ocupacionals.
- L'orientació professional s'inscriu en un procés de negociació entre:
 - Els coneixements de l'individu.
 - Els interessos professionals.
 - La realitat del mercat de treball.
 - L'oferta educativa i formativa.
 - Les necessitats de la col·lectivitat.

L'evolució ràpida de les qualificacions i la mobilitat necessària en el si del mercat del treball han fet destacar la importància de l'orientació professional. Aquest procés, que implica una negociació permanent entre l'individu i l'entorn, situa l'orientació en el cor de la problemàtica formació - ocupació - treball.

La formació permanent o continuada al llarg de la vida ha de ser capaç, per tant, de respondre a nous reptes i exigències i desenvolupar noves tècniques i mètodes, en el camp de la funció orientadora i dels serveis d'orientació.

Així mateix, per ser eficaços en el desenvolupament de les seues funcions, en el futur, els serveis d'orientació necessiten conèixer a fons les evolucions en el ventall i el contingut de les qualificacions professionals, rebre informació sobre els sectors amb potencial de creixement, sobre la direcció dels canvis en el mercat laboral i les possibilitats i els requeriments de formació que s'hagen de desenvolupar.

En suma, el procés d'orientació requereix l'anàlisi i la valoració de tres factors.

- **Perfil personal i professional:** la tasca consisteix a recollir informació sobre aptituds, competències professionals, interessos, valors, expectatives, estils cognitius... i sistematitzar-los en un instrument que servisca, en la fase d'anàlisi, per a la detecció de necessitats per cobrir, d'habilitats

o aptituds que seria desitjable potenciar i per proporcionar a la persona informació objectiva i ajustada sobre si mateixa.

- **Descripció del mercat de treball:** l'objectiu de l'acció és tenir un coneixement precís sobre les característiques i les previsions de l'oferta laboral i possibilitats d'ocupació al mercat laboral pròxim.
- **Oferta formativa:** recull d'informació sobre les possibilitats de formació que ofereix el sistema educatiu i formatiu (reglat i el no reglat) a l'àmbit territorial.

Perfil personal i professional de l'orientat

ASPECTES PERSONALS	DESCRIPCIÓ
Les habilitats, les capacitats o les aptituds	Què saps fer bé? Què ets capaç de fer? En què destaqués? Quines matèries o assignatures se't donen millor?
La personalitat	Com ets? Com et comportes? Què et diferencia de la resta?
Els valors	Què és important per a tu? Quines són les últimes raons de les teues decisions?
Els interessos professionals	Què t'agrada fer? Quines són les teues preferències? Què vols fer al teu temps lliure?

Sorgeix una nova estratègia basada en tres elements complementaris:

- Orientació acadèmica i professional.
- Desenvolupament professional.
- Orientació professional al llarg de tota la vida i en funció de les exigències i les necessitats individuals.

A més s'ha de remarcar que aquest procés ha de ser individualitzat, personalitzat i flexible, amb la finalitat de poder-se adaptar a les condicions i a les circumstàncies concretes de cadascuna de les persones objecte d'avaluació.

En el futur, l'orientació haurà de ser permanent, igual que la formació, en totes les etapes de la vida de la persona.

Referències

- Council Of The European Union (2004). Draft Conclusions of the Council and of the representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council on Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning. 9175/04 EDUC 101 SOC 220.
- Cedefop (2005). The learning continuity: European inventory on validating non-formal and informal learning National policies and practices in validating non-formal and informal learning .Panorama series; 117.Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Informe Nacional sobre el debate acerca del Aprendizaje Permanente en Espanya (2002). <www.mec.es/educa/sistema-educativo/eadul/files/apren_permanente.pdf>.
- Navarro Domenichelli, R. (1998). Guía metodológica para la evaluación del impacto de la formación continua en el desempeño laboral. ISBN: 84-923773-0-5 Unión General de Trabajadores del País Valenciano, Comisión Ejecutiva Nacional. ISBN 84-95295-08-3.
- Navarro Domenichelli, R. (1999). Políticas sobre el mercado de trabajo y estrategias de inserción socio-laboral. *Revista de Treball, Economia i Societat*, 13, 37-41.
- Navarro Domenichelli, R. (2000). Desarrollo territorial y nuevos yacimientos de empleo. *Revista de Treball, Economia i Societat*, 18, 21-34.
- Navarro Domenichelli, R. (2001). Orientación profesional y ocupacional. Unión General de Trabajadores del País Valenciano, Comisión Ejecutiva Nacional, 2001.
- Navarro Domenichelli, R. (2001). Los servicios públicos de empleo. *Revista de Treball, Economia i Societat*, 21.
- Navarro Domenichelli, R. (2001). La intermediación virtual. *Revista de Treball, Economia i Societat*, 22, 29-32.
- Navarro Domenichelli, R. (2005). Las tecnologías de la información, la comunicación y la formación continua de los trabajadores y trabajadoras. *AprendeRH*, 11, 38-42.
- Navarro Domenichelli, R. (2005). El paper de la formació contínua en les organitzacions cualificants. *Revista de Treball, Economia i Societat*, 36.
- Navarro Domenichelli, R. (2006). El acceso de los trabajadores y trabajadoras a la formación continua. *AprendeRH*, 16, 28-37.
- Navarro Domenichelli, R. (2008). El acceso de la formación profesional para el empleo. *Revista de Treball, Economia i Societat*, 47.
- Watts, A. G. (1992). *Perfiles profesionales de los consejeros de Orientación en la Comunidad Europea. Informe de síntesis*. Berlín: CEDEFOP.
- Watts, A. G., i altres (1996). *Rethinking careers and vocational guidance*. Londres: Routledge.